



## Utilizarea metodelor de educație din învățământul universitar în procesul de training în cadrul organizațiilor

Lect. univ. dr. Ion POPA  
Lect. univ. dr. Cosmin DOBRIN  
Lect. univ. dr. Claudiu CICEA

### Rezumat

Articolul analizează procesul de training, punând accent pe câteva aspecte interesante: influența organizației asupra metodelor de training, influența procesului de training asupra cursanților etc.

Lucrarea este parte integrantă a proiectului de cercetare „Eficiența micro și macrosistemică în activitatea de învățământ superior din România” (cod CNCSIS 115/2005, director de proiect lect. univ. dr. Claudiu Cicea)

### Abstract

*The article analyzes the training process, emphasizing some interesting aspects : the organization's influence over the training methods, the influence of the training process over the learners etc.*

*This paper is an integrated part of the research program “Micro and macrosystemic efficiency in Romanian higher education activity” (CNCSIS cod 115/2005, research project coordinator senior lecturer Ph. D. Claudiu Cicea).*

### Influența organizației asupra metodelor de training

Organizația are o influență directă asupra metodelor de training datorită, spre exemplificare, următoarelor considerente:

- în cazul în care organizația dispune de un departament de training competent, utilizarea unor metode de training este determinată de specificul acesteia, iar trainerul este selecționat în funcție de metodele alese de către organizație;

- stilul de conducere al managerilor organizației, modul de administrare al acesteia determină un anumit stil de training. Astfel, pentru trainingul cursanților care provin din cadrul unei organizații în cadrul căreia predomină stilul managerial de tip 9.1 sau 5.5 se vor alege metode afirmative sau interogative. Pentru o organizație socio-culturală unde se manifestă un stil managerial de tipul 1.9 sau 9.9 sunt de preferat metodele de training activă sau prin descoperire.

### **Influența grupului de cursanți asupra metodelor de training**

Printre factorii care exercită o asemenea influență enumerăm:

- *statusul social al membrilor grupului.* Pentru a realiza o dinamică a grupului de cursanți este recomandabilă utilizarea metodelor de training activă sau prin descoperire. Astfel, prin participarea și implicarea cursanților în activitățile grupului, se poate conferi un sentiment de securitate celor cu un status social mai scăzut și, în același timp, se poate satisface aspirațiile celor mai competenți;
- *specificul structurilor ierarhice.* În general, cursanții sunt obișnuiți să facă parte din structuri organizatorice rigide. De aceea, nu este recomandabilă organizarea unor sesiuni de training nondirective;
- *experiența membrilor grupului.* Participarea membrilor grupului la alte sesiuni de training poate condiționa derularea prezentei reuniuni. Experiențele anterioare și rezultatele obținute pot genera condiționări reale față de anumite metode și procedee pedagogice.

### **Influența conținutului trainingului asupra metodelor utilizate pentru prezentarea acestuia**

Alături de influențele prezentate anterior, o importanță deosebită o are relația dintre metodele de training și conținutul acestora. Spre exemplificare, un training în domeniul schimbării nu se va realiza niciodată prin intermediul unor metode expositive. De asemenea, în domeniul legislației rutiere sau al dreptului nu se va utiliza metoda de training prin descoperire.

Pe baza acestor considerente, vă prezentăm în continuare câteva recomandări practice referitoare la influențele celor trei factori asupra metodelor de training:

- alegerea trainerului în funcție de concordanța dintre stilul acestuia și cel al organizației din cadrul căreia fac parte cursanții;
- determinarea metodei de training pe baza caracteristicilor cursanților;
- realizarea unor interviuri între organizație și trainer înaintea începerii sesiunii de training;
- intratrainingul detaliat asupra cursanților (nivel de pregătire, status, modalitățile de convocare etc.) pentru că particularitățile acestora pot determina anumite filtre de comunicare sau pot ajuta la desfășurarea eficientă a reuniunilor;
- asigurarea mijloacelor materiale pentru derularea eficientă a sesiunilor de training: table sau panouri; ecusoane de identificare; mijloace audiovizuale etc.;
- înlăturarea filtrelor fiziologice (zgomot, căldură, frig, luminozitate, întuneric) prin alegerea unui spațiu adecvat trainingului;
- pregătirea testelor, exercițiilor în funcție de nivelurile de pregătire ale cursanților.

Una dintre probleme care pot apărea în cadrul debutului stagiului de training o constituie prezentarea participanților. Pentru trainer există următoarele posibilități de a se prezenta:

- ✓ înaintea prezentării cursanților;
- ✓ după prezentarea tuturor cursanților;
- ✓ în timp ce se prezintă cursanții, pe măsură ce se pot realiza asocieri cu cele afirmate de cursanți.

Pentru cursanți, trainerul poate dispune de mai multe modalități de prezentare a lor, astfel:

- └ prezentarea binomială: fiecare cursant își prezintă colegul sau colega lângă care se află, după ce s-au întrebat reciproc asupra pregătirii lor, experienței acumulate, pasiunilor extraprofesionale etc.;
- └ organizarea unei reuniuni special dedicate acestui scop; care ar permite determinarea așteptărilor participanților, efectuarea unor modificări asupra conținutului sau a metodelor de training ce urmează a fi utilizate.
- └ organizarea unei ședințe de primire, în cazul în care cursanții provin din organizații diferite. Astfel, într-un cadru ospitalier (servirea unor cafele, băuturi răcoritoare) cursanții fac cunoștință cu colegii lor și cu trainerul. Se pot utiliza anumite chestionare sub forma unor liste de informații pentru fiecare participant.

### **Influența *trainerului* asupra metodelor de training**

Personalitatea trainerului exercită o influență directă asupra metodelor pe care le utilizează. Caracteristicile înnăscute ale personalității, pregătirea, experiențele trăite etc. îi imprimă trainerului un anumit stil dominant de training.

Vom analiza diversele roluri pe care le poate îndeplini un trainer prin relevarea axelor „triunghiului” și a caracteristicilor acestora, în corelație cu metodele de training utilizate.

***Latura pedagog-instructor*** evidențiază trei tipuri de trainer, atât în funcție de metodele utilizate, cât și de comportamentul pe care îl adoptă față de cursanți. Acestea sunt:

- **profesorul**, respectiv pedagogul practician care informează cursanții, le explică și îi face să înțeleagă noțiunile și ideile conținutului trainingului. *Metodele de training* pe care le utilizează sunt *afirmative, prin expunere*;
- **instructorul militar**. Adeseori noțiunea „a face cursanții să înțeleagă” a fost înlocuită în practica pedagogică cu „a învăța cursanții să realizeze ceva” fără greșală și foarte rapid. Această expresie este

utilizată frecvent de instructorii militari sau de maiștrii unei întreprinderi, respectiv de acei traineri care utilizează *metodele afirmative (demonstrative) de training*;

- **agentul de învățare condiționată.** Acest rol se află la intersecția celor două menționate anterior, iar în cadrul „triunghiului rolurilor” la distanțe egale între „psiholog” și „pedagog”. Acest tip de trainer stimulează memoria cursanților prin repetiții. *Metodele de training utilizate sunt afirmative, prin expunere sau demonstrative.*

**Latura pedagog-psiholog** evidențiază trei tipuri de trainer, în funcție atât de metodele utilizate, cât și de comportamentul pe care îl adoptă față de cursanți, astfel:

- ♦ **psihofiziologul**, respectiv pedagogul tradițional care utilizează metode fiziologice experimentale. El fiind un veritabil „cercetător în științe experimentale”, utilizează în cadrul procesului de training *metodele prin descoperire, cu un accent prioritar pe cercetare*;
- ♦ **psihanalistul**, respectiv un trainer cu rol de psiholog pentru care noțiunea de „concret” și cercetarea orientată spre știință au fost înlocuite cu analiza abstractă. Psihanalistul *utilizează metodele de training activă sau cele de stimularea creativității*, preferând discuțiile directe cu și între cursanții lui;
- ♦ **psihopedagogul** este trainerul care se îndepărtează de metodele de training prin descoperire pentru a se apropia de cele active, dar le utilizează pe amândouă, în egală măsură. Ca și tipul de agent de învățare condiționată, și psihopedagogul constituie echilibrul între două roluri: psiholog și pedagog.

**Latura psiholog-instructor** evidențiază trei tipuri de trainer, în funcție atât de metodele utilizate, cât și de comportamentul pe care îl adoptă față de cursanți, respectiv:

- **psihosociologul** reprezintă trainerul care studiază comportamentul cursanților individuali în corelație cu cel al colegilor lor. *Metodele de training pe care le utilizează sunt de tip activ sau de stimulare a creativității grupului de cursanți*;

- **responsabilul socioeducativ** reprezintă trainerul pentru care relațiile de grup există, însă noțiunea „abstract” a fost înlocuită de cercetarea practică, concretă. *Metodele* utilizate de acesta sunt *de training prin descoperire, cu accent pe acțiune*;
- **educatorul sociocultural**, reprezintă tipul de „psiholog” care nu mai pune accent pe știința abstractă, ci pe cunoștințele practice ale întregului grup de cursanți. Din punct de vedere metodologic, el utilizează atât metodele de training ale psihosociologului, cât și pe cele ale responsabilului socioeducativ.

Alături de aceste tipuri și roluri trainerul poate avea și următoarele caracteristici dominante: *intrainer, lider, animator* în funcție de comportamentul adoptat față de cursanți. În cadrul “triunghiului rolurilor”, aceste caracteristici sunt specifice fiecărui rol, astfel:

- ρ caracteristica dominantă “*intrainer*”. Trainerul are un rol preponderent de transmițător de cunoștințe (din domeniul tehnic sau uman). În cadrul procesului de training, el are drept scop să creeze o anumită formă, să conceapă o anumită structură a ideilor exprimate sau să precizeze semnificațiile termenilor utilizați. Această caracteristică se poate diviza în funcție de domeniile prioritar utilizate de trainer:
  - └ intrainer în domeniul tehnic, care îmbină, caracteristicile profesorului (în mare măsură) cu cele ale agentului de învățare condiționată;
  - └ intrainer în domeniul relațiilor umane, care îmbină caracteristicile psihofiziologului (prioritar) cu cele ale psihopedagogului.
- ρ caracteristica dominantă “*lider*”. Din punct de vedere strict psihosociologic, liderul reprezintă o persoană din cadrul grupului căreia i se acordă toată încrederea de către membrii săi și care îl reprezintă. Trainerul care manifestă această caracteristică se manifestă astfel:
  - └ lider de competență, respectiv un responsabil funcțional care transmite cursanților recomandări. El îmbină, caracteristicile responsabilului socioeducativ (în mare măsură) cu cele ale educatorului sociocultural;

- └ lider de autoritate, respectiv superiorul ierarhic, care transmite ordine și dispoziții. El îmbină caracteristicile instructorului militar (prioritar) cu cele ale agentului de învățare condiționată.
- ρ caracteristica dominantă „*animator*”. Trainerul are un rol preponderent de catalizator al reacțiilor cursanților, de reglare a fenomenelor care apar în cadrul grupului, cu scopul de a crea dinamica de grup. Această caracteristică se poate diviza în funcție de orientarea psihosociologică a trainerului, respectiv:
  - └ orientare spre activitatea extraprofesională a cursanților, care îmbină, caracteristicile psiho-sociologului (prioritar) cu cele ale educatorului socio-cultural. De asemenea, el se manifestă ca un lider de competență ce transmite cunoștințe practice în domeniul extraprofesional;
  - └ orientare spre viața interioară a cursanților, care îmbină caracteristicile psihanalistului (prioritar) cu cele ale psihopedagogului, fiind un veritabil transmițător de cunoștințe despre individ.

În trecut, până în anii '80, trainingul avea un caracter profesional, fiind orientată spre acumularea cunoștințelor tehnice și tehnologice sau spre dobândirea abilităților și a experienței. Rolurile trainerului erau încadrate pe latura pedagog-instructor, iar metodele de training utilizate de acesta erau de tip afirmativ sau interogativ.

În prezent, importanța din ce în ce mai mare care se acordă trainingului în domeniul relațiilor și a resurselor umane ne demonstrează transtrainingul relației „superior-subordonat” în „responsabil-colaborator”. Trainerul îndeplinește unul dintre rolurile situate pe latura pedagog-psiholog și utilizează metode de training activă sau prin descoperire științifică.

În viitor, tendința care se manifestă în întreaga lume ne determină să luăm în considerare atât ansamblul problemelor umane și tehnice ale organizației, cât și activitatea extraprofesională a resurselor umane ale acesteia. În aceste condiții, trainerul nu mai este un superior ierarhic care deține un status de autoritate, ci un responsabil ce are un status de competență.

**Bibliografie**

1. CHIVU, I.            *Formarea formatorilor, de la teorie la practică*, București,  
POPA, I.              Editura Economică, 2000  
CURTEANU, D.
2. VERBONCU, I.      *Cum conducem ? Ghid metodologic pentru manageri*,  
București, Editura Tehnică, 1999
3. NOYE, D.            *Guide pratique pour la formation professionnelle*, Paris, INSEP,  
PIVETEAU, J.        1993